

Данная методика имеет свой недостаток, так как конечный результат сильно зависит от количества и точности показателей, которые берутся для оценки, однако она дает более реальный результат по сравнению с другими методиками.

Список использованных источников

1. Касаева, Т. В. Методологические аспекты оценки эффективности бизнеса: монография / Т. В. Касаева, Е. Ю. Дулебо, Я. И. Муратова. – Витебск: УО «ВГТУ», 2010. – 139 с.
2. Касаева, Т. В. Анализ производственной эффективности деятельности организации / Т. В. Касаева, Ю.В. Вишневская // Экономика: материалы докладов 50 международной научно-технической конференции преподавателей и студентов, Витебск, 20 апреля 2017 г. / Витебский гос. технолог. ун-т. – Витебск, 2017. – С. 143–145.
3. Экономика, анализ и планирование на предприятии торговли: учебник для вузов / Е. В. Харитоновна [и др.]; под общ. ред. А. Н. Соломатина. – СПб.: Питер, 2009. – 560 с.

УДК 005.7:334.72(476)

УПРАВЛЕНИЕ ХОЗЯЙСТВЕННЫМИ ОБЩЕСТВАМИ НА УРОВНЕ НАБЛЮДАТЕЛЬНЫХ СОВЕТОВ

Киндрук Л.Ф., доц., Кухарев В.И., доц.

Белорусский государственный экономический университет,

г. Минск, Республика Беларусь

Реферат. В статье рассмотрены вопросы совершенствования эффективности корпоративного управления.

Ключевые слова: корпоративное управление, наблюдательный совет, независимые директора.

Важным направлением совершенствования эффективности корпоративного управления, привлекательности компании для инвесторов и кредиторов являются общая, правовая и экономическая культура членов органов управления хозяйственных обществ и мажоритарных акционеров, наличие отлаженной системы взаимоотношений между органами управления и внутри их, в частности, существование дееспособного, высококвалифицированного наблюдательного совета.

В этой связи интересен анализ достаточно часто применяемого в дальнем и ближнем зарубежье избрания в наблюдательные советы хозяйственных обществ независимых директоров и профессиональных управляющих, а также перспективы применения этого метода в Республике Беларусь.

Независимый директор – член наблюдательного совета, неаффилированный с менеджментом компании, ее поставщиками, покупателями, консультантами, акционерами, имеющими существенный пакет акций (долей в уставном фонде). Для подтверждения статуса независимости директора важно, чтобы у него не было конфликта интересов в данной компании, а также то, что он имеет возможность (в том числе основанную на материальной независимости от компании) составлять независимое и профессиональное суждение.

Профессиональный управляющий – член наблюдательного совета, высококвалифицированный специалист, отвечающий предъявляемым к нему, как к субъекту управленческой деятельности, требованиям, способный вырабатывать и реализовывать решения по достижению основных целей, стоящих перед компанией.

Международная практика свидетельствует, что независимые директора и профессиональные управляющие являются важным элементом системы корпоративного управления. Так, правила листинга крупнейших международных бирж с недавнего времени требуют наличия независимых директоров в составе наблюдательных советов котируемых эмитентов [1, с. 185].

Кодекс корпоративного поведения многих стран мира рекомендует акционерным обществам включать в состав наблюдательного совета независимых директоров. По информации Всемирного банка удельный вес независимых директоров в общем количестве

членов наблюдательных советов составляет от 15–20 % процентов до более половины. В Российской Федерации $\frac{1}{4}$ состава наблюдательного совета должна формироваться из независимых директоров. В Казахстане этот норматив составляет 30 процентов.

В ряде стран к независимым директорам и профессиональным управляющим предъявляют дополнительные требования. Так, например, в Чехии и Венгрии обязательно наличие финансового, экономического или юридического образования, опыт работы в области корпоративного управления. В Швейцарии, Италии, Португалии у кандидатов на должность независимого директора по соответствующей методике определяется уровень честности и неподкупности. В Чили, Израиле, Литве существуют дополнительные требования в отношении квалификации и пригодности для отдельных наблюдательных советов крупных компаний. В Швейцарии предусмотрены отдельные критерии для различных должностей, включая наблюдательный совет в целом, отдельных членов наблюдательного совета, его председателя.

Многие страны внедрили формализованный порядок назначения независимых директоров и профессиональных управляющих в наблюдательные советы, который состоит из следующих этапов:

- определение прозрачных и последовательных процедур отбора кандидатов из более широкого перечня, в том числе посредством механизмов предварительного отбора, интервью и оценки кандидатов, создание комитетов по отбору;
- ведение базы данных кандидатов;
- использование профессиональных групп по отбору персонала для определения кандидатов, с обязательным включением в их состав представителей крупных участников компании;
- привлечение члена наблюдательного совета к участию в процессе отбора в качестве советника.

Международная практика свидетельствует о том, что независимые директора должны возглавлять ведущие комитеты наблюдательного совета по аудиту, кадрам, вознаграждениям, мониторингу финансовой отчетности, кредитному анализу, оценке факторов риска и др. Необходимо отметить, что в практике корпоративного управления в Республике Беларусь создание комитетов наблюдательных советов обществ встречается крайне редко, однако, несомненно, является фактором повышения результативности принятия управленческих решений.

Многие отечественные компании уже используют потенциал и преимущества независимых директоров для укрепления доверия со стороны инвесторов, повышения стоимости бизнеса и привлечения капитала. Независимые директора способствуют более продуктивной работе наблюдательных советов как в крупных компаниях, так и в средних, и малых фирмах. Они призваны внести значительный вклад в обсуждение и принятие решений по таким важным вопросам, как выработка стратегии развития общества, оценка качества, продуктивности и соответствия деятельности исполнительных органов избранной стратегии, разрешение корпоративных конфликтов. Для того, чтобы независимые директора могли реально влиять на решения, принимаемые наблюдательным советом, иметь возможность формировать широкий спектр мнений по обсуждаемым вопросам, снижать риски принятия непрофессиональных управленческих решений, законодательством многих стран определено, что количество независимых директоров должно составлять не менее одной четверти от общего количества членов наблюдательного совета.

Предлагаются следующие критерии по отбору кандидатов:

- специальное образование в области управления;
- опыт работы на руководящих должностях не менее 3 лет;
- опыт работы в наблюдательных советах хозяйственных обществ не менее 2 лет;
- опыт работы в отрасли, в которой осуществляет деятельность данное общество;
- высокая квалификация в аудите, финансовой, бухгалтерской, инновационной, инвестиционной деятельности;
- специальная подготовка и аттестация.

Также следует предусмотреть создание банка данных таких специалистов, аккредитованных в этом виде деятельности.

Очень трудно количественно вычлнить влияние фактора участия независимых директоров и профессиональных управляющих на повышение эффективности управленческих решений, но, несмотря на его латентный характер, значительность этого вклада в общую результативность никем не оспаривается [2, с. 71].

В ближайшее время ожидается принятие решения об апробировании этого метода в

Республике Беларусь на 10 предприятиях различных отраслей промышленности страны.

Анализ показателей деятельности хозяйственных обществ с участием государства за последние годы, в том числе юридических лиц, созданных на основе государственно-частного партнерства, позволяет сделать вывод о том, что совершенствование организации работы органов управления в этих обществах является реальным направлением повышения квалификации управленческих кадров и эффективности производства таких субъектов хозяйствования.

Список использованных источников

1. Совершенствование корпоративного управления в хозяйственных обществах Республики Беларусь / Л. Ф. Киндрук, В. И. Кухарев. Сборник научных трудов «Менеджмент и маркетинг: опыт и проблемы». БГЭУ, Минск, 2016.
2. Вопросы совершенствования корпоративного управления / В. И. Кухарев, Л. Ф. Киндрук / Материалы 11 (второй) международной научно-практической конференции «Информационное общество: проблемы правовых, экономических и социально-гуманитарных наук». БИП – Институт правоведения, Могилевский филиал, г. Могилев, 2016.

УДК 658.152

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Прудникова Л.В., ст. преп., Чемерицкий М.С., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. В условиях «новой экономики» возрастает необходимость повышения качества экономического потенциала организации и повышения эффективности его использования. В статье рассмотрена авторская методика оценки экономического потенциала организации и эффективности его использования и результаты ее апробации на примере КУПП «Витебчанка».

Ключевые слова: наличие, качество, эффективность, финансовый, трудовой, инновационный, материально-технический, маркетинговый, организационно-управленческий, информационный субпотенциалы.

Характерной чертой современности является экономическая нестабильность. В этих условиях приобретает особое значение укрепление экономического потенциала хозяйствующих субъектов. Для достижения этой цели необходим методический инструментарий, отвечающий современным требованиям менеджмента и удовлетворяющий его потребности в информации о текущем состоянии экономического потенциала, возможностях его наращивания и повышения эффективности.

Была разработана методика оценки экономического потенциала организации и эффективности его использования включающая следующие этапы:

– оценка наличия составляющих экономического потенциала организации включающая оценку частных показателей, характеризующих наличие финансового, маркетингового, материально-технического, организационно-управленческого, инновационного, информационного, трудового субпотенциалов и интегральный показатель наличия составляющих экономического потенциала организации ($ЭП_n$) (рассчитывается как средняя геометрическая частных показателей);

– оценка качества составляющих экономического потенциала организации включающая оценку частных показателей, характеризующих качество финансового, маркетингового, материально-технического, организационно-управленческого, инновационного, информационного, трудового субпотенциалов и интегральный показатель качества составляющих экономического потенциала организации ($ЭП_k$) (рассчитывается как средняя геометрическая частных показателей);

– оценка эффективности использования составляющих экономического потенциала организации включающая оценку частных показателей эффективности использования